

# ENTGELTFORTZAHLUNG

Stand: März 2019

## WER HAT ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL?

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer<sup>1</sup> und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland – unabhängig vom Umfang der wöchentlich oder monatlich zu leistenden Arbeitszeit – im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht unter bestimmten Voraussetzungen auch, wenn sich der Arbeitnehmer in einer Maßnahme der medizinischen Vor- oder Nachsorge befindet.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat. Ob in dieser Zeit tatsächlich gearbeitet wurde, ist nicht relevant. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist es unerheblich, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer bereits in seinem früheren Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig war. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht mit jedem neuen Arbeitsverhältnis neu. Wird ein Auszubildender im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen, entsteht keine neue Wartezeit.

## WANN ENTFÄLLT DER ENTGELTFORTZAHLUNGSANSPRUCH?

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung setzt zunächst einmal voraus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung bildet. Es ist also danach zu fragen, ob der Arbeitnehmer ohne die Erkrankung gearbeitet hätte.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht zudem nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten ist. Eigenes Verschulden im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen groblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten, zurückzuführen ist. In einem solchen Fall wäre es unbillig, die Folgen dieses grob fehlerhaften Verhaltens auf den Arbeitgeber abzuwälzen. Dies gilt ebenso, wenn der Arbeitnehmer seine Genesung durch unverständliches, ungewöhnlich leichtfertiges oder mutwilliges Verhalten verzögert. Der Arbeitgeber muss allerdings im Streitfall das Verschulden des Arbeitnehmers darlegen und beweisen.

**Wichtig:** Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit setzt ein vorwerfbares Verhalten voraus. Unachtsamkeit allein genügt nicht, um den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu verlieren.

Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit liegt zum Beispiel vor bei

- Verletzungen durch einen Verkehrsunfall infolge Trunkenheit oder sonst grob fahrlässigen Verhaltens;
- Telefonieren während der Fahrt ohne Freisprechanlage;
- Verletzungen durch einen Arbeitsunfall infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften;

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier die männliche Sprachform verwendet. Die Ausführungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

- Verletzungen bei einer besonders gefährlichen Nebentätigkeit;
- Verletzungen bei einer selbst provozierten Rauferei.

**Wichtig:** Sportunfälle sind nur dann selbstverschuldet, wenn der Arbeitnehmer in einer Weise Sport betreibt, die seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt oder dann, wenn die Sportart selbst besonders gefährlich ist. Nicht generell als besonders gefährlich eingeschätzt werden folgende Sportarten: Fußball, Inline-Skating, Skifahren, Amateurboxen, Fallschirmspringen, Drachenfliegen oder Moto-Cross-Fahren. Nach Auffassung eines Teils der Instanzgerichte soll es nicht primär auf die Gefährlichkeit der Sportart als solcher ankommen. Maßgeblich sei vielmehr, ob der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung, Übung und Ausrüstung hat und ob der Sport auf einer ordnungsgemäßen Anlage betrieben wird. Ein Verschulden wird vom Bundesarbeitsgericht angenommen, wenn der Arbeitnehmer in besonders grober Weise und leichtsinnig gegen anerkannte Regeln der jeweiligen Sportart verstößt. Dies gilt auch, wenn der Ort der Ausübung für die Sportart ungeeignet ist, Sportgeräte erkennbar defekt sind oder Sicherheitsvorkehrungen missachtet werden.

Die Beweislast für das Verschulden des Arbeitnehmers liegt beim Arbeitgeber, wodurch dieser grundsätzlich das Risiko der Unaufklärbarkeit trägt.

## WIE WERDEN MEHRERE ERKRANKUNGEN BERÜCKSICHTIGT?

Wird ein Arbeitnehmer mehrmals arbeitsunfähig, gilt:

Jede auf einer neuen Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit begründet grundsätzlich auch einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber von sechs Wochen.

Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit allerdings eine weitere neue Krankheit auf, so verlängert sich die Bezugsdauer von insgesamt sechs Wochen ab Beginn der ersten Erkrankung nicht.

Wird der Arbeitnehmer wegen derselben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig geschrieben (sog. Fortsetzungserkrankung), besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch grundsätzlich nur für insgesamt sechs Wochen. Bei der Beurteilung ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt kommt es darauf an, ob sich dasselbe Grundleiden wieder verwirklicht hat.

**Wichtig:** War ein Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, entsteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung von bis zu sechs Wochen. Außerdem besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für alle Arbeitnehmer von bis zu sechs Wochen, wenn zwar die Frist von sechs Monaten nicht erfüllt ist, seit Beginn der ersten Erkrankung aber zwölf Monate vergangen sind.

## WIE HOCH IST DIE ENTGELTFORTZAHLUNG IM REGELFALL?

Für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hat der Arbeitnehmer in der Regel Anspruch auf das Arbeitsentgelt, welches ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs richtet sich also nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer normalerweise erhalten hätte. Im Krankheitsfall ist ihm nach dem Gesetzeswortlaut „das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen“.

- die effektiv gezahlten Grundvergütung (inklusive Mindestlohn), also Monatsgehalt, Wochen-, Tages-, Stunden- oder Akkordlohn;
- Zulagen für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, für Gefahren oder Erschwernisse, wenn diese Zulagen ansonsten angefallen wären;
- vermögenswirksame Leistungen;
- Aufwändungsersatz, wenn die Aufwendungen auch während der Krankheit anfallen;
- die mutmaßlichen Provisionen für Empfänger von Provisionsfixa, Umsatz- und Abschlussprovisionen;
- allgemeine Lohnerhöhungen oder Lohnminderungen.

§ 4 Abs, 1a S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz nimmt bestimmte Leistungen von der Entgeltfortzahlung aus. Nicht berücksichtigt werden danach Überstundenvergütungen, also Grundvergütungen oder Zuschläge für über die betriebliche Arbeitszeit hinaus gehende Arbeitsstunden.

Ebenfalls nicht zum normalen Arbeitsentgelt gehören Zulagen oder Leistungen (z. B. Schmutzzulagen), wenn die damit abzugeltenden Aufwendungen im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Solche Zulagen oder Leistungen finden daher keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber den (tariflichen) Mindeststundenlohn nicht nur für tatsächliche Arbeitsstunden zahlen muss, sondern auch für Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Die Gebrauchsüberlassung eines Dienstwagens ist regelmäßig nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Vergütung schuldet. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht kann die Herausgabe des Dienstwagens – sofern keine anderweitige Regelung besteht – verlangt werden.

Die Fälligkeit des Entgeltfortzahlungsanspruchs richtet sich nach der Fälligkeit der Entgeltforderung. Gleiches gilt hinsichtlich des Erfüllungsortes.

## WIE MUSS DER ARBEITNEHMER DEN ARBEITGEBER ÜBER SEINE ERKRANKUNG INFORMIEREN?

### BENACHRICHTIGUNGSPFLICHT

Die Anzeige- und Nachweispflichten des arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers sind in § 5 EFZG geregelt. Jeder Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer unverzüglich – keinesfalls erst nach dem Arztbesuch – anzeigen. Dies kann ohne Einhaltung einer bestimmten Form geschehen. Im Allgemeinen erfolgt die Mitteilung fernmündlich.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art der Erkrankung und die Krankheitssymptome zu unterrichten.

**Wichtig:** Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen muss, um Dritte zu schützen. Auch wenn der Arbeitnehmer wegen derselben Krankheit mehrfach arbeitsunfähig geschrieben wird (sogenannte Fortsetzungserkrankung) muss er dem Arbeitgeber diese Tatsache mitteilen. Gesetzlich nicht geregelt ist die Frage, ob der Arbeitnehmer sich nach längerer Krankheit – baldmöglichst bzw. spätestens am letzten Tag der Krankschreibung – wieder zurückmelden muss. Eine solche Verpflichtung kann aus Gründen der Einsatzplanung zweckmäßig sein und sollte für den Fall länger andauernder Erkrankung vereinbart werden.

## BESCHEINIGUNG ÜBER DIE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der kranke Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Aus der Bescheinigung muss auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgehen.

**Wichtig:** Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch schon vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Für das Verlangen einer früheren Vorlage ist eine Begründung nicht erforderlich. Diese Pflicht des Arbeitnehmers kann bereits im Arbeitsvertrag vereinbart oder durch eine formlose Mitteilung für die Zukunft angeordnet werden. Unter Umständen besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit (über die zuerst bescheinigte Dauer hinaus) muss dem Arbeitgeber, nach überwiegender Meinung unverzüglich, eine weitere ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden.

## KRANKHEIT IM AUSLAND

Erkrankt ein Arbeitnehmer im Ausland (z. B. im Urlaub), ist er ebenfalls verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und den genauen Aufenthaltsort (Adresse, wohl auch die Telefonnummer (strittig)) schnellstmöglich mitzuteilen. Eine Rückkehr ins Ausland ist unverzüglich anzuzeigen.

Entstehende Kosten der schnellstmöglichen Nachricht (z. B. Telefon, Telefax, Telegramm) hat der Arbeitgeber zu tragen. Neben dem Arbeitgeber muss ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Arbeitnehmer bei der Erkrankung im Ausland auch seine Krankenkasse umgehend über die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer informieren. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so muss der Arbeitnehmer auch aus dem Ausland unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, seinen Urlaub um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit eigenmächtig zu verlängern.

## WELCHE SANKTIONSMÖGLICHKEITEN BESTEHEN BEI NICHT-BEFOLGEN DER INFORMATIONS- PFLICHTEN?

Wer es versäumt, eine Arbeitsunfähigkeit seinem Arbeitgeber mitzuteilen, verstößt gegen eine grundlegende arbeitsvertragliche Pflicht. Dies kann weitreichende Folgen haben:

- Zeigt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit verspätet an, hat dies zunächst keinen Einfluss auf die Entgeltfortzahlung. Unter Umständen kann dies aber später zu Schadenersatzan-

sprüchen des Arbeitgebers führen, zum Beispiel, wenn dadurch mittelbar Regress- oder Reklamationsforderungen eines Dritten gegenüber dem Arbeitgeber entstehen.

- Solange der Arbeitnehmer seiner gesetzlichen Pflicht zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung (Nachweispflicht) schuldhaft nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber zunächst berechtigt, die Entgeltfortzahlung insgesamt zu verweigern. Legt der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit irgendwann später jedoch noch vor, hat er rückwirkend wieder Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.
- Wenn der Arbeitnehmer mehrfach seiner Anzeige- und Nachweispflicht nicht nachkommt, kann nach vorausgegangener Abmahnung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein.

## WAS KANN DER ARBEITGEBER BEI ZWEIFELN AN DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT DES ARBEITNEHMERS TUN?

Bei Zweifeln an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit, kann sich der Arbeitgeber über die Krankenkasse des Arbeitnehmers an die medizinischen Dienste der Krankenkassen wenden und die Begutachtung des Arbeitnehmers verlangen.

Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen besonders, wenn der Arbeitnehmer auffallend häufig oder besonders oft nur für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit regelmäßig auf einen Arbeitstag am Beginn oder Ende der Woche fällt.

Der Arbeitgeber kann die Fortzahlung im Krankheitsfall trotz Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verweigern, wenn er begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit hat. Der Arbeitgeber muss diese Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers vor Gericht vortragen und beweisen (z. B. Nebentätigkeit während der Krankheit).

Wird eine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht, verstößt der erkrankte Arbeitnehmer gegen seine Pflicht zu gesundheits- und heilungsfördernden Verhalten oder besteht ein begründeter Verdacht, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht werden sollte, so reicht dies unter Umständen als Kündigungsgrund des Arbeitgebers aus.

## WELCHE BESONDEREN ANSPRÜCHE HAT DER ARBEITGEBER, WENN DIE ARBEITSUNFÄHIGKEIT DES ARBEITNEHMERS DURCH DRITTE VERURSACHT WURDE?

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt und ist dieser dem Arbeitnehmer deshalb zum Schadensersatz verpflichtet (zum Beispiel infolge eines Verkehrsunfalls), bleibt die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zunächst bestehen. Um aber eine doppelte Entschädigung zu vermeiden, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz wegen Verdienstausfalls gegen den Dritten in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in der der Arbeitgeber selbst Entgeltfortzahlung leistet.

## BESTEHT EINE ENTGELTFORTZAHLUNGSPFLICHT DES ARBEITGEBERS AN GESETZLICHEN FEIERTAGEN?

Arbeitszeiten, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfallen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Höhe bezahlen, die dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Der Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit.



Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer haben Anspruch auf das Entgelt inklusive aller Bestandteile, das sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten. Ein Feiertag wird also wie ein normaler Arbeitstag entlohnt. Anspruch auf Bezahlung des Feiertags besteht nur dann, wenn der Feiertag selbst die wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall ist. Kein Anspruch besteht demnach, wenn die Arbeit ohnehin aus anderen Gründen, z. B. wegen einer Freischicht, eines Arbeitskampfes oder aus witterungsbedingten Gründen ausgefallen wäre. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer feste Bezüge ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitsstunden erhält und deshalb infolge des Feiertags keinen Verdienstausschlag hat, z. B. als Angestellter. Es gilt folgender Grundsatz: Der Arbeitnehmer soll durch den Feiertag weder geschädigt noch bereichert werden.

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.